Оценка конкурентной позиции коммерческого банка важна при проведении сделок слияния и поглощения, разработке стратегии выхода на новые рыночные сегменты, поиске потенциального инвестора, расширении клиентской базы и решении ряда других задач. К показателям, позволяющим оценить конкурентные позиции банка, относятся рыночная доля, индекс Бэйна, индекс Лернера, индекс Тобина[3].

Рыночная доля – основной показатель, используемый для оценки рыночной позиции. Основа для расчета рыночной доли выбирается, исходя из целей исследования. Наиболее распространенными являются показатели рыночной доли банка по активам, собственному капиталу, прибыли и другим базовым финансовым показателям.

Индекс Бэйна рассчитывается как отношение прибыли к величине собственного капитала. Применительно к коммерческому банку индекс Бэйна сопоставим с показателем рентабельности собственного капитала (ROE) банка. Высокое значение индекса Бэйна может являться индикатором того, что банк извлекает дополнительные преимущества из своего текущего положения на рынке и, возможно, обладает существенной долей рыночной власти.

В числителе индекса Лернера находится разница между ценами размещения и привлечения ресурсов, в знаменателе – цена размещения ресурсов. Индекс Лернера для коммерческого банка сопоставим со значением банковской маржи, которая тем выше, чем сильнее позиции банка на рынке.

Индекс Тобина является отношением рыночной стоимости активов банка к их балансовой стоимости. При отсутствии достаточно развитого финансового рынка (данный фактор существенно затрудняет рыночную оценку активов банка) индекс Тобина заменяется на средний коэффициент капитализации.

Средний коэффициент капитализации вычисляется на основе коэффициентов капитализации сделок купли-продажи пакетов акций других банков на рынке за некоторый период времени. Коэффициент капитализации рассчитывается как отношение суммы сделки (в пересчете на 100 % пакета акций банка) к собственному капиталу на момент осуществления сделки и отражает мнение инвесторов относительно реальной стоимости банка.

Приведенные показатели описывают рыночную позицию банка с нескольких сторон, благодаря чему вполне эффективно дополняют друг друга и, как в случае с показателями на втором этапе, могут включаться в систему комплексного анализа.

Конкурентный анализ банковской системы и рыночных позиций отдельных банков может не ограничиваться описанными выше этапами. Важным дополнением к анализу могут стать результаты применения различных моделей экспертных оценок (модель экспертных оценок Портера[4], SWOT-анализ, модели Бостонской консультационной группы и General Electric и др.[5]), которые позволяют систематизировать знания о рынке и отдельных банках.

Предложенный подход к решению задачи конкурентного анализа банковского рынка включает несколько последовательных этапов, каждый из которых ориентирован на решение своей подзадачи. Исследования конкуренции на банковском рынке и конкурентных позиций отдельных банков предполагают расчет ряда специфических и общих индексов, которые дополняют друг друга и по этой причине наиболее эффективны в рамках комплексного анализа.

Приведенный в качестве примера анализ динамики основных конкурентных индексов банковского сектора Республики Беларусь позволяет отнести его к группе высококонцентрированных с тенденцией к ослаблению доминирующей позиции лидеров рынка, связанной с ростом числа новых участников рынка на рассматриваемом промежутке времени.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

[1] См.: Авдашева С. Б., Розанова Н. М. Анализ структур товарных рынков: экономическая теория и практика России. М., 1998. С. 133.

[2] См.: Барон Л. И., Данилова А. В., Кокорев Р. А., Панова Г. С. Антимонопольная политика и развитие конкуренции на финансовом рынке. Бюро экономического анализа. М., 2003. С. 168; Вурос А. Д. Экономика отраслевых рынков, М., 2006. С. 78.

[3] См.: Авдашева С. Б., Розанова Н. М. Указ. соч.

[4] См.: Шкардун В. Д., Ахтямов Т. М. Методика исследования конкуренции на рынке // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. № 4.

[5] См.: Self D.R., Weiner E.J., Kevin W.D. Predicting relative competitive position of an organization // SBANC Research Archive [Electronic resource]. Mode of access: http://sbaer.uca.edu/research/ACME/2002/34.pdf.

Поступила в редакцию 27.12.12.

***Каролина Андреевна Колесник*** – аспирантка кафедры экономической информатики и математической экономики. Научный руководитель – доктор физико-математических наук, профессор, декан экономического факультета М. М. Ковалев.

*В. Л. КЛЮНЯ, М. В. ВАРАКУЛИНА*

## ПАРАДИГМЫ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: СТАНОВЛЕНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Рассматривается генезис научной мысли в сфере управления персоналом, основные концепции и подходы. Конкретизируются предпосылки выделения управления персоналом в самостоятельное направление менеджмента. Проводится сравнительная оценка классического и современного подходов к управлению персоналом. Делается вывод о степени теоретической проработанности основных подходов и их практической значимости. Дается критическая оценка основным концепциям менеджмента персонала. Определяются характеристики новых моделей управления персоналом и требования, предъявляемые к персоналу организаций нового типа. Выявляются основные проблемы, стоящие перед наукой и практикой управления персоналом на современном этапе.

*Ключевые слова*: научный менеджмент; администрирование; управление человеческими ресурсами; классический подход к управлению персоналом; современный подход к управлению персоналом.

In this article the genesis of scientific thought in personnel management sphere, the basic concepts and approaches are examined. Pre-conditions of allocation of personnel management as an independent direction of management are concretized. A comparative estimation of classical and modern approaches to personnel management is conducted. The author makes a conclusion about the degree of theoretical studying of the basic approaches and their practical importance. The critical estimation is given to the basic concepts of personnel management. Characteristics of new models of personnel management and the requirements to the personnel of the organizations of a new type are defined. The basic problems facing the science and practice of personnel management at the present stage come to light.

*Key words*: scientific management; administration; human resources management; the classical approach to personnel management; the modern approach to personnel management.

Управление персоналом представляет собой прикладную науку, находящуюся на стыке различных по предмету и методике исследования сфер знаний. К таким сферам можно отнести психологию и организацию труда, общую теорию менеджмента и экономику труда, прикладную социологию и трудовое право. Объединяет эти области человеческих знаний объект исследования, в качестве которого рассматривается либо человек (группа людей), либо его функция – труд. Одновременно нельзя не учитывать тот факт, что управление персоналом является самостоятельной наукой, предметом которой выступают «закономерности и движущие силы, определяющие поведение людей и общностей в условиях совместного труда»[1]. Развитие науки управления персоналом, таким образом, с одной стороны, достаточно тесно увязано с исследованиями смежных дисциплин, а с другой – имеет свою специфику, закономерности и факторы развития.

Цель данного исследования – анализ основных концепций управления персоналом, которые применялись или продолжают использоваться в практике управления организациями. Также будет рассмотрено развитие научной мысли в сфере управления персоналом, исследованы основные парадигмы науки управления персоналом в условиях классического и современного подхода, выявлены актуальные проблемы, стоящие перед отечественной наукой управления персоналом и определяющие ее дальнейшее развитие.

Состояние и перспективы развития объекта, системы или сферы формируются двумя основными факторами: его генезисом и целевыми установками. В этой связи изучение концептуальных основ, фундаментальных критериев, периодизация основных научных течений и школ позволяют более объективно подходить к оценке современных тенденций и прогнозированию будущего науки.

Изначально управление персоналом не рассматривалось в качестве самостоятельного научного направления вплоть до конца XIX в., когда началось его становление. Основными предпосылками выделения управления персоналом в одно из направлений менеджмента можно считать:

во-первых, появление практической потребности, что выражалось в росте масштабов промышленного производства и, как следствие, в усложнении систем менеджмента в организациях, росте численности занятых. В этой связи принятие управленческих решений по вопросам управления персоналом требовало перехода от использования интуитивных методов к применению научного подхода;

во-вторых, развитие общей теории менеджмента, которое привело к выделению таких отдельных функциональных областей, как финансовый менеджмент, менеджмент качества, производственный менеджмент, в том числе менеджмент персонала.

Рассматривая развитие научной мысли в области управления персоналом, необходимо учитывать обстоятельства и особенности восприятия людьми этой ситуации[2]. Данные факторы обусловливают подходы к деятельности по управлению персоналом. Концепции управления персоналом являются результатом прикладных и фундаментальных исследований, исследований в смежных отраслях знаний.

Проблемам управления персоналом уделяли внимание многие авторы. Первым, кто подчеркнул важность гуманизации процесса управления, был Р. Оуэн. Американский психолог Г. Мюнстерберг в работах «Психология и индустриальная эффективность» и «Психология бизнеса» затронул, по его мнению, наиболее важные вопросы бизнеса, которые касались научного подбора персонала, психологических условий результативности его работы, а также руководства сотрудниками с точки зрения эффективности бизнеса.

Начало «научному управлению» было положено Ф. Тейлором. В основном своем труде «Принципы научного менеджмента» автор рассматривал управление как явление, основанное на точных законах, правилах и принципах и требующее постоянной оптимизации. Главным объектом в рассматриваемой системе выступает производственный персонал, рабочие. При этом работник должен точно, без инициативы выполнять трудовое задание. Дальнейшее развитие научное управление персоналом получило в работах последователей Ф. Тейлора, среди которых Генри Л. Гант, Ф. и Л. Гилберт. Гант особо выделял человеческие ресурсы, настаивал на важной роли производственного персонала в процессе рационализации производственного процесса. Ф. и Л. Гилберт разрабатывали систему микроэлементного нормирования. Л. Гилберт изучала проблемы научного подбора, расстановки и подготовки кадров.

Классические подходы к администрированию управленческого персонала были представлены А. Файолем как 14 принципов. Кроме этого, автор создал и основы функционального управления («элементы управления»).

Развитие теории «человеческих отношений» связано с теоретическими и практическими исследователями Э. Майо, Честера И. Бернарда, М. П. Фоллет, Б. С. Раунтри. Теоретики данной школы раз-

работали психологические приемы повышения производительности, улучшения социальной атмосферы на предприятиях, сглаживания конфликтов между рядовым персоналом и администрацией. Работника перестали рассматривать как «часть производственной линии», а стали воспринимать его как личность.

Школа «человеческих отношений» примерно с конца 1950-х гг. трансформировалась в школу «поведенческих наук», или бихевиористскую, объектом исследования которой была методология повышения эффективности отдельного работника. Наиболее крупными представителями этого направления являются Р. Лайкерт (теория четырех систем управления человеческими ресурсами), Д. Макгрегор (теория «X» и теория «Y»), Ф. Герцберг («теория двух факторов»), изучавшие проблемы социального взаимодействия, мотивации, власти и авторитета, организационной структуры, коммуникаций в организациях, лидерства и др.

В дальнейшем «теория Y» получила развитие в «теории Z», выдвинутой профессором Калифорнийского университета В. Оучи. В основе его теории лежало изучение японского опыта управления человеческими ресурсами. В целом с начала 1970-х гг. наибольший интерес во всем мире начинает вызывать японская модель управления. В этот период происходил отход от технократической формы организации, на первый план выдвигался человеческий фактор.

Системной моделью управления персоналом может служить «четырехмерная структура», предложенная исследователями Гарвардской школы бизнеса (М. Бир и Б. Спектор). В основе системы, по мнению авторов, должен находиться механизм воздействия руководителей на подчиненных, основными компонентами которого являются поток рабочей силы (воспроизводство рабочей силы) и организация труда и системы вознаграждения.

Теория «организационного развития» основана на системном анализе, а также ситуационном и поведенческом подходе. В ее рамках наемный работник рассматривается уже не как личность, а как составная часть системы.

Одновременно с аналитическими подходами к концу XX в. становится популярной школа «системной эмпирики», основанная на результатах обследования передовых организаций. В качестве примера можно рассматривать системную модель «7-С», разработанную консультационной фирмой «Маккинзи». Основными принципами такой модели выступают: стратегия, стиль руководства, состав кадров, сумма навыков, совместные ценности, структуры и системы.

Необходимость согласования стратегии управления персоналом и стратегии предпринимательства в целом одними из первых была признана Гелбрейтом и Натансоном, которые исходили из четырех основных стратегических субфункций управления человеческими ресурсами: подбор, оценка, вознаграждение и развитие персонала[3].

Таким образом, к концу XX в. на Западе, по существу, оформилась концепция «управления человеческими ресурсами». Построение моделей управления этой школы основывается на системном подходе. Делаются попытки синтезировать новые, современные требования к управлению персоналом и выделить ключевые стратегические установки его дальнейшего совершенствования. В работах ее представителей (Дж. Дуглас, С. Клейн, Д. Хант, Э. Шейн и др.) признавались изменения, происходящие под воздействием научно-технической революции и внешних по отношению к трудовой деятельности условий.

Подробный обзор теоретических и практических аспектов управления дан М. Армстронгом в работе «Практика управления человеческими ресурсами». По мнению М. Армстронга, одним из фундаментальных критериев развития предприятия в современных условиях становится управление человеческими и интеллектуальными ресурсами с позиции их ценности и важности. Основной целью в этом случае выступает обеспечение достижения успеха предприятия (организации) с помощью людей. Управление человеческими ресурсами ориентировано на приверженность и использование «обучающейся организации»[4].

Однако необходимо отметить, что многими авторами высказываются утверждения о том, что концепция управления человеческими ресурсами имеет и недостатки. Так, по утверждению Нуна, данная теория состоит из идей и предположений, но связанные с ней переменные и гипотезы четко не проработаны, поскольку она слишком обширна. Многие авторы указывают на то, что теория управления человеческими ресурсами обещает больше, чем может дать. В частности, Д. Гест считает управление человеческими ресурсами «оптимистичной, но неоднозначной концепцией». Данная концепция не прошла проверку ни как признанная теория, ни как альтернативная или лучшая методика управления персоналом[5].

Оценивая развитие науки управления персоналом, можно прийти к заключению, что, с одной стороны, она является достаточно проработанной в теоретическом плане, а с другой – имеет ярко выраженную прикладную направленность.

Рассуждая о науке управления персоналом, остановимся на основных парадигмах, характеризующих как классический подход, так и современные тенденции, в том числе так называемые будущие[6] изменения.

Наука управления персоналом достаточно много эволюционировала. В настоящее время можно выделить классический и современный подходы к основным ее парадигмам.

Сущность принципиальных изменений в сфере отношения к персоналу и науке управления персоналом достаточно полно была отражена в работе В. А. Спивака «Организационное поведение и управление персоналом»[7]. В качестве основных критериев сравнительного анализа классического и современного подходов автором предлагаются: активы фирмы, расходы на персонал, привлечение персонала, расходы

на его обучение и формы обучения, социальная инфраструктура фирмы, стиль руководства, организация труда, регламентация действий работника, мотивация к труду, горизонт планирования развития персонала, функции кадровых служб, отношения с профсоюзами и оценка эффективности персонала.

Так, парадигмы классического управления персоналом основаны преимущественно на текущей работе с сотрудниками организации. Это касается системы развития и планирования персонала, работы кадровых служб. Персонал рассматривается в контексте производственной системы как часть последней (в наиболее жестком варианте – как «придаток машины»). Система управления персоналом ориентирована в основном на индивидуальное материальное стимулирование и подготовку работников с «узкой специализацией».

Парадигмы современной науки управления персоналом рассматривают человеческий капитал в качестве одного из основных активов организации наряду с материальным и денежным капиталом. Работа с персоналом носит не просто долгосрочный, но и стратегически ориентированный характер, происходит переход к гибким формам организации труда и мотивации работника, изменение функций кадровых служб.

В отечественной литературе нашел отражение также сравнительный анализ особенностей парадигм существования традиционных и «будущих» организаций[8]. Анализ свидетельствует о том, что без вовлечения человека невозможен переход от традиционных организаций к организациям нового типа. Происходит качественное изменение самой организации, определяющее необходимость совершенствования подходов к управлению персоналом. Какие же особенности присущи организации будущего? Как правило, это сетевое построение бизнеса, адаптивные структуры, в том числе виртуальные, ориентация на интеллектуальное сотрудничество, командная работа, оперативность принятия и реализации управленческих решений, наконец, ориентированность на максимально высокое качество, формирование потребностей клиента.

В этих условиях к сотрудникам организации предъявляются иные требования. Они должны обладать широкой квалификацией, постоянно развивать свои навыки, уметь принимать решения и брать на себя ответственность за их реализацию. Это должны быть сотрудники с внутренней мотивацией на самолидерство и в то же время обладающие навыками командной работы.

В свете выдвинутых требований основной проблемой организации становится то, что даже научные инструменты не способны обеспечить ее такими сотрудниками. Организация должна быть нацелена прежде всего на формирование комплексной системы развития персонала, которая охватывала бы весь трудовой путь сотрудника. Принцип постоянного развития не только профессиональных компетенций, но и навыков командной работы, ответственности как системного качества сотрудника, гибкости и адаптивности в решении как текущих, так и перспективных задач должен быть положен в основу функционирования организации будущего.

Развитие науки управления персоналом шло по пути преодоления технократического подхода к человеку, главными задачами становились подключение его мотивационных ресурсов, социально-психологических факторов роста производительности труда и эффективности производства, максимальный учет интересов работника как личности.

Все большая ориентация управления на социальную сторону, на интересы работника, меняет приоритеты в управлении персоналом, требуя увязки принимаемых решений с коллективом предприятия.

На смену широко распространенной практике работы с кадрами, ориентированной на потребление рабочей силы в условиях стабильной занятости, а также жестких организационных структур, приходят новые модели управления[9], предусматривающие:

• создание условий для приобретения новых знаний, повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования;

• использование «пакетов» мотивационных программ при расширении полномочий работников в принятии управленческих решений;

• формирование новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом фирмы;

• гибкое и адаптивное использование «человеческих ресурсов», повышение творческой и организаторской активности персонала, формирование гуманизированной организационной структуры.

Таким образом, современные подходы к управлению персоналом во многом базируются на мотивации работника, поэтому принципиально новые подходы к управлению кадрами в значительной степени связаны с концепцией качества трудовой жизни.

Управление персоналом на современном этапе предусматривает также применение системного и программно-целевого подходов. Построение управления персоналом на основе системного подхода и анализа предполагает охват всего кадрового состава предприятия, увязку конкретных решений в пределах подсистемы с интересами всей системы в целом, анализ и принятие решений в отношении кадров с учетом внешних и внутренних факторов, всей полноты их взаимосвязей. Необходимость программно-целевого подхода по своему характеру обусловлена тем, что отдельные виды деятельности в рамках управления персоналом осуществляются во взаимосвязи с целями управления.

В целом можно выделить общие задачи, стоящие перед наукой и практикой управления персоналом в Республике Беларусь:

• развитие общих аспектов теории управления персоналом на современном этапе с учетом перспективных направлений развития организаций;

• актуализация в отечественной науке и практике управления персоналом современных подходов, концепций. Адаптация зарубежных теорий и опыта управления персоналом к условиям отечественных организаций;

• глубокое исследование проблем формирования эффективных систем управления персоналом на предприятиях и в организациях различных форм собственности, масштабов деятельности, отраслевой принадлежности;

• внедрение в практику управления персоналом требований стандартов ИСО серии 9000;

• создание условий формирования высокого кадрового потенциала на предприятиях и в организациях;

• выработка механизмов совершенствования управленческих структур и рекомендаций по формированию систем управления персоналом с учетом отраслевой специфики хозяйственной деятельности организаций.

Все перечисленные задачи требуют глубокой проработки и серьезного научного подхода, базирующегося на современном понимании роли персонала в достижении целей организации.

Таким образом, наука управления персоналом прошла в своем развитии ряд этапов перехода от технократического подхода к управлению к гуманистическим и социально ориентированным моделям. Переход от классических организаций к организациям нового типа требует изменения подходов к управлению персоналом, вовлечения сотрудников в процесс принятия управленческих решений, определяющих ее дальнейшее развитие.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб., 2001.

2 См.: Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом: обзор зарубежных источников. М.; Екатеринбург, 1998.

3 Там же.

4 См.: Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ.; под ред. С. К. Мордовина. СПб., 2007.

5 Там же.

6 См.: Беляцкий Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий и др. Минск, 2000.

7 См.: Спивак В. А. Указ. соч.

8 См.: Беляцкий Н. П. Указ. соч.

9 См.: Гаузнер Н. Инновационная стадия развития: новая модель использования человеческих ресурсов // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 1. С. 34–41.

Поступила в редакцию 16.01.13.

***Владимир Леонидович Клюня*** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории.

***Мария Владимировна Варакулина*** – старший преподаватель кафедры экономики и управления БрГУ им. А. С. Пушкина.

*В. Н. АНАНЬЕВА*

# МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СБОРА ИСХОДНЫХ ДАННЫХ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ТАМОЖЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МАКРОЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Предлагаются новые подходы к сбору исходных данных для разработки методики оценки влияния таможенной деятельности на макроэкономическую эффективность, в качестве которых можно использовать систему таблиц «Затраты – Выпуск». Такой подход позволит обеспечить комплексную оценку экономической эффективности работы таможенных органов. Для описания и анализа макроэкономических процессов использована Система национальных счетов (СНС) – совокупность взаимоувязанных агрегированных показателей. На их основе рассмотрена динамика ВВП Республики Беларусь в 2001–2011 гг.

*Ключевые слова*: система национальных счетов; национальный доход; ставка эффективного тарифа; добавленная стоимость; симметричная таблица «Затраты – Выпуск».

The article presents new methodological approaches to base data collection for the development of methods for valuation of customs activity influence on the macroeconomic efficiency, «Input – Output» table system as basic data is proposed to use. This approach can provide a comprehensive valuation of the economic efficiency of the customs authorities. The System of National Accounts (SNA) – a set of interrelated aggregates – is used to describe and analyze macroeconomic processes. Dynamics of GDP of the Republic of Belarus in 2001–2011 is observed on them.

*Key words*: system of national accounts; national income; effective tariff rate; added value; «Input – Output» symmetric table.

На основании проведенного анализа существующих подходов к оценке экономической эффективности таможенной деятельности нами было установлено, что ни один из них не позволяет без значительного искажения информации провести оценку на макроэкономическом уровне. Для комплексной оценки экономической эффективности таможенной деятельности предлагается использовать количественные и качественные показатели с их дифференциацией в случае необходимости для разных уровней управления и типов таможенных отношений. Оценка должна проводиться во взаимоувязке с функциональной ролью таможенных органов в экономической системе. При этом, учитывая особенности экономической оценки эффективности деятельности таможенных органов и состояние исследуемой проблемы, необходимо внести изменения в методическое обеспечение анализа и экономической оценки их деятельности. Решение такой проблемы требует провести ревизию методологии